

## Peran kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (*Role of job satisfaction in improving the performance of employees*)

Rini Suntari<sup>1</sup>, Rasto<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran,  
Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Indonesia,  
Jl. Dr. Setiabudhi, No. 229 Bandung, Jawa Barat Indonesia  
Email: [rasto@upi.edu](mailto:rasto@upi.edu)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode *survey explanatory*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket model *likert scale*. Responden adalah pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pangkalpinang. Teknik analisis data menggunakan regresi. Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial. Oleh karena itu, kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, kinerja pegawai

### ABSTRACT

*The study aimed to analyzed the effect of satisfaction on performance of employees by using explanatory survey method. Data were collected by using likert scale model questionnaire. Respondents were employees in Regional Civil Service Agency in Pangkalpinang City. Data were analyzed by using regression analysis, the result showed that job satisfaction towards performance of employees has significant and positive effect on performance of employee, either partially. Therefore, performance of employee can be improved though improving job satisfaction of employee.*

**Keywords:** *job satisfaction, performance of employee*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat mempengaruhi suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Oleh karena itu perusahaan maupun organisasi perlu menciptakan suasana/lingkungan kerja yang nyaman yang dapat memotivasi kinerja pegawai.

Robbins dalam Tahir (2014) mengatakan bahwa pemahaman terhadap perilaku organisasi bagi seorang manajer atau pimpinan sangatlah penting. Perilaku organisasi menjadi sebuah acuan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu langkah dalam meningkatkan kinerja organisasi lewat kepuasan kerja dari karyawan.

**Received:** Agustus 2017, **Revision:** November 2017, **Published:** Januari 2018

---

Smith, Kendall, dan Hullin dalam Luthans (2006) menjelaskan bahwa ada beberapa dimensi kepuasan kerja dalam mengungkap karakteristik penting mengenai pekerjaan tersebut. Dimensi tersebut terdiri dari pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, serta gaji/upah.

Kepuasan kerja yang didapatkan pegawai akan membentuk komitmen pegawai dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai. Ketika pekerja tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

Misalnya saja seperti yang terjadi di sebuah Badan Kepegawaian Daerah di Kota Pangkal Pinang yang menunjukkan kinerja pegawai masih kurang. Hal ini didukung data penilaian kinerja pegawai di badan organisasi tersebut selama periode tiga tahun berturut-turut yang terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Pangkal Pinang Tahun 2013-2015**

Jabatan dalam struktur organisasi BKD	Unsur yang dinilai						Kategori
	SKP			Perilaku kerja			
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	
Sekretaris	51,05	49,32	50,03	38,12	38,12	29,71	Baik
Sub bagian perencanaan	40,09	41,21	40,23	30,76	32,09	30,09	Cukup
Sub bagian umum dan kepegawaian	45,29	40,39	41,42	37,77	38	39,15	Baik
Sub bagian keuangan	30	30,17	29,78	34,29	30,73	31,19	Cukup
Jabatan fungsional	48,22	45,19	46,81	30,57	33,71	31,87	Baik
Bidang administrasi kepegawaian	49,11	50	47,09	40	30,31	31,23	Baik
Sub bidang mutasi pegawai	30,62	30	29,19	29,08	30	28,51	Kurang
Sub bidang dokumentasi dan informasi pegawai	33	32,53	30,61	27,78	28	31,71	Cukup
Bidang pembinaan pegawai	42,23	40	43,13	29	30	30	Cukup
Sub bidang pembinaan dan pengembangan karir pegawai	50,07	40,88	47	25,19	37,12	30,17	Baik
Sub bidang kesejahteraan pegawai	28,14	28	28	30,03	29,05	30	Kurang
Bidang pendidikan dan pelatihan	29,45	27,89	30	30	30	30	Kurang
Sub bidang pendidikan dan pelatihan structural	39	36,2	37	21,62	27	27	Cukup
Sub bidang pendidikan dan pelatihan teknis dan fungsional	35,07	34	34	23,17	25,18	24	Kurang

Tabel di atas menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa jabatan struktural yang masuk kedalam kategori kurang. Hal ini ditinjau dari penilaian SKP dan perilaku kerja karyawan selama tiga tahun berturut-turut. Organisasi perlu mengambil tindakan dalam meningkatkan kinerja pegawai di beberapa jabatan structural tersebut, salah satunya dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan data empiris di atas, penulis telah melakukan penelitian yang ditujukan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di organisasi tersebut. Berikut akan dijelaskan beberapa konsep mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lalu, disajikan pula penjelasan mengenai metode penelitian yang dipakai, hasil penelitian di lapangan, serta kesimpulan maupun saran atas temuan dari penelitian.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepuasan Kerja**

Ada beberapa konsep mengenai kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2003). Lain lagi menurut Munandar (2001) bahwa kepuasan kerja merupakan hak yang bersifat pribadi. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya.

Robbins (2001) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja atau karyawan terhadap organisasi yang di pengaruhi oleh organisasi dimana ia bekerja.

Robbins (2002) membagi dimensi yang menggambarkan gambaran mengenai kepuasan kerja seseorang. Dimensi tersebut terdiri dari kepuasan terhadap kesempatan untuk maju dan berkembang, kepuasan terhadap kondisi kerja, kepuasan terhadap gaji dan kompensasi, kepuasan terhadap sistem pengawasan dan kepemimpinan, kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, dan kepuasan terhadap keamanan kerja

Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai biasanya disebabkan oleh beberapa faktor. Caugemi & Clypool dalam Luthans (2006) menjelaskan ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kepuasan kerja seperti prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian.

Indrawijaya (2002) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Alasan yang pertama karena alasan nilai para pegawai. Kedua, adalah alasan kesehatan jiwa. Ketiga, adalah alasan kesehatan jasmani.

### **Kinerja Pegawai**

Terdapat beberapa definisi kinerja pegawai yang telah dipaparkan oleh para ahli. Mangkupriwa dan Hubeis (2007) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Lain lagi dengan Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

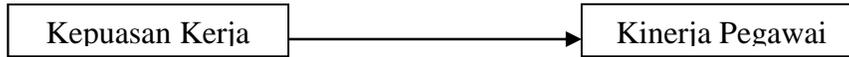
Kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2008) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi pencapaian kinerja dari pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menjelaskan ada beberapa faktor yang turut mempengaruhi kinerja dari pegawai, yaitu faktor personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor kontekstual.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dapat ditingkatkan lewat beberapa cara. Simanjuntak (2005) menjelaskan ada tiga bagian yang dapat diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, yaitu kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Untuk melihat sejauh mana progres atau perkembangan dari kinerja karyawan, maka sebuah organisasi dapat melakukan penilaian kinerja pegawai. Untuk menilai kinerja seorang karyawan, kita dapat melihat dari indikator kinerja pegawai. Sedarmayanti (2001) menjelaskan bahwa untuk melihat kinerja seorang pegawai maka dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi.

Berdasarkan studi literatur di atas, dapat digambarkan *theoretical framework* seperti berikut:



**Gambar 1.** *Theoretical Framework*

## METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Alat pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Angket yang dipakai menggunakan model skala *Likert* dengan responden penelitian yang berjumlah 50 orang di salah satu Badan Kepegawaian Daerah di Kota Pangkalpinang.

Instrumen pengumpulan data terdiri dari 2 bagian, bagian pertama adalah angket untuk mengukur kepuasan kerja yang terdiri dari dalam 6 indikator yaitu absensi, peningkatan tanggung jawab, mematuhi pekerjaan sendiri, bangga pekerjaan sendiri, bangga atau hormat kepada atasan, dan bersemangat tinggi yang terdiri dari 12 item. Bagian kedua adalah angket untuk mengukur kinerja pegawai yang terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu/target, dan mengikuti intruksi pengawas yang terdiri atas 7 item.

Statistik deskriptif menggunakan distribusi frekuensi yang digunakan untuk memperoleh gambaran jawaban responden mengenai kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Statistik inferensial menggunakan analisis regresi yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menganalisis pengaruh antar variabel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Kepuasan Kerja

Tanggapan responden mengenai kinerja guru ditunjukkan melalui tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Item Soal	Rata-rata	Kategori
1	kehadiran	1-3	3,38	Sedang
2	Peningkatan tanggungjawab	4-5	3,64	Sedang
3	Mematuhi pekerjaan sendiri	6-7	3,5	Sedang
4	Bangga pekerjaan sendiri	8-9	3,48	Tinggi
5	Bangga atau hormat kepada atasan	10	3,6	Tinggi
6	Bersemangat tinggi	11-12	3,54	Tinggi
	Rata-rata		3,51	Tinggi

Data empirik diatas menunjukkan kepuasan kerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,51. Dengan indikator bangga atau hormat kepada atasan memiliki skor tertinggi sebesar 3,6 dan indikator terendah yaitu kehadiran sebesar 3,38.

**Kinerja Pegawai**

Tanggapan responden mengenai kinerja pegawai ditunjukkan melalui tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru**

No	Indikator	Item Soal	Rata-rata	Kategori
1	kualitas	13-14	3,78	Tinggi
2	kuantitas	15	4,22	Sangat tinggi
3	efektivitas	16-17	3,76	Tinggi
4	ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan	18	3,8	Tinggi
5	ketaatan terhadap perintah atasan	19	3,6	Tinggi
Rata-rata			3,8	Tinggi

Data empirik diatas menunjukkan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dengan rata-rata skor 3,8. Dengan indikator kuantitas memiliki skor tertinggi sebesar 4,22 dan indikator terendah yaitu ketaatan terhadap perintah atasan sebesar 3,6.

**H1: Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai**

Dengan perhitungan regresi sederhana antara Insentif dengan semangat kerja karyawan menghasilkan persamaan regresi  $y = 14,858 + 0,282 (X)$  Konstanta 14,858 dapat diartikan kinerja bernilai 14,858 jika kepuasan kerja tetap, tetapi bila kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,282. Berarti bahwa setiap upaya peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 4,322 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 4,04, artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,322 > 4,04$  Maka  $H_0$  yang menyatakan “kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai” ditolak dan tentu saja  $H_1$  yang menyatakan “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai” diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis “kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian Daerah” diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan data, diperoleh koefisien korelasi parsial antara variabel Insentif dan variabel semangat kerja pegawai sebesar 0,287 kemudian dikonsultasikan pada Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi Tabel untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel Insentif dan variabel semangat kerja pegawai. Setelah dikonsultasikan ternyata 0,287 terletak diantara 0,20 – 0,399 yaitu termasuk kategori “lemah“. Jadi terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di BKD Pangkalpinang. Dapat diartikan bahwa nilai koefisien determinasi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 8,3%. Artinya secara parsial semangat kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja sebesar 8,3%. Sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor lain.

**KESIMPULAN**

Kepuasan kerja berada pada kategori tinggi. Hal ini diukur oleh lima indikator yaitu absensi, peningkatan tanggung jawab, mematuhi pekerjaan sendiri, bangga pekerjaan sendiri, bangga atau

hormat kepada atasan, dan bersemangat tinggi. Indikator bangga atau hormat kepada atasan memiliki skor tertinggi sebesar dan indikator terendah yaitu kehadiran.

Kinerja pegawai berada pada kategori tinggi yang diukur oleh lima indikator yaitu, kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu/target, dan mengikuti intruksi pengawas. indikator kuantitas memiliki skor tertinggi dan indikator terendah yaitu ketaatan terhadap perintah atasan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini, membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai di sebuah organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan ada kajian lebih mendalam terhadap kinerja pegawai dengan faktor-faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu, S.P. (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Indrawijaya, I. Adam. (1989). *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung: Sinarbaru.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*, (AlihBahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Nur Cahya.
- Pasolong, Harbani.(2007).*Teori Administrasi Publik*. Bandung :Alfabeta
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J.( 2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.